

Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk: het juridisch kader

Op 1 juli 2003 is de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk één jaar oud geworden. In deze bijdrage wordt een overzicht gegeven van de belangrijkste krachtlijnen van deze wet. Het hoofddoel bestaat er in werkgevers en werknemers te sensibiliseren voor een problematiek die ernstige gevolgen kan hebben voor de gezondheid van alle betrokken partijen maar ook de werking van het bedrijf in het gedrang kan brengen. Daarom wordt in de eerste plaats gestreefd naar preventie. Voorkomen is immers beter dan genezen! Daarnaast moeten de slachtoffers ook kunnen gehoord worden en moeten maatregelen getroffen worden om een einde te stellen aan grensoverschrijdend gedrag. De werknemer die van deze procedure gebruik maakt mag hiervan geen enkel nadeel ondervinden zodat hij eveneens dient beschermd te worden tegen mogelijke represailles.

Definities

Geweld op het werk is elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een ander persoon waarop de wetgeving van toepassing is, psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.

Geweld op het werk beoogt wezenlijk eenmalige gedragingen van fysiek of verbaal geweld (beschimpingen, beledigingen, plagerijen, ...).

Een geïsoleerd feit dat een zekere graad van ernst vertoont kan op het slachtoffer hetzelfde effect

hebben als een reeks van incidenten die op het eerste zicht minder ernstig zijn, zoals de onverwachte en spectaculaire vernedering van een personeelslid voor zijn collega's. Ook een bankoverval is een feit van geweld.

Pesterijen op het werk omvatten elk onrechtmatig en terugkerend gedrag, buiten of binnen de onderneming of instelling, dat zich inzonderheid kan uiten in gedragingen, woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren en eenzijdige geschriften en dat tot doel of gevolg heeft dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige,

beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

De twee constitutieve elementen van pesterijen op het werk zijn het onrechtmatig karakter van de gedraging en de herhaling van die gedraging in de tijd. Er zal dus geen sprake zijn van pesterijen wanneer het gaat om een eenmalige gedraging.

Het onrechtmatig karakter van het gedrag verwijst naar het feit dat een rechtsregel werd overtreden of dat de algemene zorgvuldigheidsplicht niet werd in acht genomen.

Wanneer een werknemer van zijn werkgever herhaaldelijk een slechte evaluatie krijgt omdat hij slecht werk aflevert en te laat komt en deze feiten bewezen zijn, gaat het om een rechtmatige uitoefening van gezag, zodat er geen sprake is van pesteringen vanwege de werkgever. Geeft de werkgever aan een werknemer een slechte evaluatie, met als doel een andere werknemer een bevordering te kunnen geven is er sprake van machtsafwijking. Deze herhaaldelijke slechte evaluaties kunnen dan beschouwd worden als onrechtmatig gedrag.

De pesteringen op het werk kunnen zich op verschillende manieren uiten, zoals het isoleren van het slachtoffer, hem in diskrediet brengen, hem geen enkele taak geven, hem nutteloze en absurde taken doen uitvoeren of roddels verspreiden over iemand, iemand uitlachen...

Ongewenst seksueel gedrag op het werk is elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk.

Dit gedrag kan zich op verschillende wijzen uiten, zowel fysiek als verbaal. Het kan gaan van dubbelzinnige opmerkingen of insinuaties en het tonen van pornografische foto's tot slagen en verwondingen en verkrachting.

Het preventiebeleid inzake geweld, pesteringen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

De welzijnswet bepaalt dat de werkgever de nodige maatregelen neemt ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. *Aangezien de bescherming van de werknemers tegen grensoverschrijdend gedrag integraal deel uitmaakt van het begrip welzijn, zijn de algemene principes waarop de welzijnswet is gesteund volledig van toepassing op de preventie van geweld, pesteringen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.* Dit impliceert dat de preventie van dit gedrag gebeurt volgens dezelfde beginselen en dezelfde methodiek als elk ander preventiebeleid dat in een onderneming wordt gevoerd. *De eindverantwoordelijkheid ervan ligt bij de werkgever die een risico-*

analyse moet uitvoeren op basis waarvan hij de te nemen preventiemaatregelen vaststelt.

Risicoanalyse

De risicoanalyse kan voorafgaand gebeuren. In dat geval onderzoekt de werkgever of er in de onderneming situaties aanwezig zijn die aanleiding kunnen geven tot geweld, pesteringen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Vervolgens gaat hij na of er zich omstandigheden voordoen waardoor het mogelijk wordt dat dergelijk gedrag zich daadwerkelijk zal manifesteren en welke kans er is op schade.

De analyse van de werksituatie kan gebeuren volgens gelijkaardige principes als deze die gehanteerd worden bij stressonderzoek. Dit betekent dat rekening wordt gehouden met de aard van de taak (zoals complexiteit), de arbeidsomstandigheden (zoals fysieke belasting), de arbeidsvoorwaarden (zoals ploegenarbeid) en de arbeidsverhoudingen (zoals participatie). Daarbij kan gebruik gemaakt worden van vragenlijsten, interviews, participatieve risicoanalyse.

Risicoanalyse zal ook plaats vinden wanneer er zich feiten van geweld op het werk hebben voorgedaan. Op basis van de klachten die door de preventieadviseur werden behandeld kan gezocht worden naar de verschillende oorzaken van deze vormen van geweld. Ook het register van feiten van geweld op het werk, waarin de werkgever noteert welke incidenten er zich hebben voorgedaan bij werknemers die in contact komen met het publiek, laat toe de oorzaken van dit gedrag te achterhalen. Deze analyse van individuele gevallen laat toe het preventiebeleid te verfijnen en de vooraf vastgestelde maatregelen en procedures bij te sturen.

Preventiemaatregelen

Op basis van de resultaten van de risicoanalyse, zal de werkgever ten minste de volgende preventiemaatregelen vaststellen:

1. de materiële inrichting van de arbeidsplaatsen opdat geweld, pesteringen en ongewenst seksueel gedrag op het werk zou voorkomen worden;

2. de bepaling van de middelen waarover de slachtoffers beschikken om hulp te krijgen en de wijze waarop men zich tot de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur, aangeduid voor de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, kan richten;
3. het snelle en volledig onpartijdige onderzoek van de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
4. het onthaal van, de hulp aan en de vereiste ondersteuning van de slachtoffers;
5. de maatregelen van opvang en van wedertewerkstelling van de slachtoffers;
6. de verplichtingen van de hiërarchische lijn in de voorkoming van feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
7. de voorlichting en de opleiding van de werknemers;
8. de voorlichting van het comité;
9. ervoor waken dat de werknemers die het slachtoffer zijn van een daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten en instellingen.

Instrumenten van het preventiebeleid

De preventiemaatregelen worden opgenomen in het *globaal preventieplan* en wanneer een specifieke actie wordt gevoerd op het vlak van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk ook in *het jaarlijks actieplan*.

Daarnaast moeten deze preventiemaatregelen ook opgenomen worden in *het arbeidsreglement*. Het arbeidsreglement is een rechtsinstrument waarin de rechten en de plichten van de werknemers worden omschreven. Elke werknemer moet in het bezit zijn van een kopie van het arbeidsreglement. Door deze bepaling worden de werknemers dan ook expliciet geïnformeerd over hun rechten en plichten zodat het voor de werkgever gemakkelijker wordt om de naleving van deze maatregelen te bekomen.

De rol van de preventieadviseur

Elke werkgever moet steeds een beroep doen op een preventieadviseur die gespecialiseerd is in de

psycho-sociale aspecten van het werk waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Indien de werkgever *minder dan vijftig werknemers* tewerkstelt, moet hij een beroep doen op *een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk*.

Indien de werkgever *meer dan vijftig werknemers* te werkstelt, kan de preventieadviseur behoren tot de *interne of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk*. Aangezien het in dit domein belangrijk is dat de werknemers een absoluut vertrouwen hebben in de aangeduide persoon, bepaalt de wet dat de werkgever *het voorafgaand akkoord* moet hebben *van alle leden die de werknemers vertegenwoordigen in het comité*. Indien dit akkoord niet wordt bereikt, moet er een beroep gedaan worden op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De preventieadviseur heeft de volgende taken:

1. Hij werkt mee aan de risicoanalyse en de totstandkoming van de preventiemaatregelen, doet voorstellen aan de werkgever en geeft hem adviezen om op het niveau van de onderneming correcties aan te brengen en de risicoanalyse en de preventiemaatregelen aan te passen;
2. Hij speelt een belangrijke rol in de toepassing van de interne procedures;
3. Hij deelt aan de werkgever mee dat een persoon de bijzondere ontslagbescherming geniet.
4. Hij stelt een individueel klachtendossier samen en houdt het bij.

De rol van de vertrouwenspersoon

De werkgever kan bovendien een beroep doen op *een vertrouwenspersoon die de preventieadviseur bijstaat*. Zijn aanwezigheid is dus niet verplicht. Maar door in deze mogelijkheid te voorzien, heeft de wetgever de positieve initiatieven die in bepaalde ondernemingen werden genomen en die volvoering hebben gegeven, willen behouden.

De wetgeving bepaalt niet uitdrukkelijk waar de vertrouwenspersoon zich situeert ten opzichte van de onderneming. Het kan dus zowel gaan om een

personeelslid van de onderneming als om een extern persoon. Rekening houdend met het feit dat het noodzakelijk is personen aan te duiden die de onderneming van binnenuit kennen, wordt wel *aanbevolen dat de vertrouwenspersoon een personeelslid zou zijn, wanneer de werkgever een beroep doet op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.*

De vertrouwenspersoon heeft hoofdzakelijk de volgende taken:

1. Hij staat de preventieadviseur bij en pleegt dan ook regelmatig overleg met de preventieadviseur.
2. Hij neemt deel aan de uitwerking van de procedures die in de onderneming worden toegepast wanneer er zich feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk voordoen.
3. Hij geeft raad en biedt opvang, hulp en de vereiste bijstand aan de slachtoffers van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.
4. Hij ontvangt de met redenen omklede klachten van de slachtoffers van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.
5. Hij bezorgt de met redenen omklede klacht aan de preventieadviseur.

De bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Algemene beginselen

De werkgevers en de werknemers, alsook de daarmee gelijkgestelde personen en de andere dan de gelijkgestelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, moeten zich onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Aldus komen in de wet de volgende relaties aan bod:

1. de relatie tussen werknemers onderling;
2. de relatie tussen de werknemer en de werkgever;
3. de relatie tussen de werknemer en personen die niet behoren tot de onderneming zelf, maar die

wel op de arbeidsplaats kunnen aanwezig zijn, zoals bijvoorbeeld klanten, leveranciers, dienstverleners, leerlingen en studenten, personen die uitkeringen genieten.

De interne procedure voor de werknemers algemeen regime

De werknemer die meent het slachtoffer te zijn van feiten van grensoverschrijdend gedrag op het werk kan zich richten tot de preventieadviseur, de vertrouwenspersoon die hem bijstaat of de met het toezicht belaste ambtenaar. Deze personen kunnen bemiddelend optreden, maar de werknemer kan bij hen ook een met redenen omklede klacht indienen volgens de procedures die zijn bepaald in het kader van het preventiebeleid.

Wanneer een vertrouwenspersoon is aangeduid, vervult deze de rol van hulpverlener van de eerste lijn. Hij kan kennis nemen van elk probleem dat zich in de onderneming voordoet en zal optreden in het kader van een informele verzoeningsprocedure. Wanneer deze verzoeningspoging lukt, is ook het probleem opgelost. Wanneer de verzoeningspoging niet slaagt, kan hij de met redenen omklede klacht van de werknemer in ontvangst nemen, die hij onmiddellijk doorstuurt naar de preventieadviseur. Vanaf het moment dat er een formele fase is aangevat, komt er een einde aan de opdracht van de vertrouwenspersoon. *Wanneer er geen vertrouwenspersoon is aangeduid, of wanneer de werknemer verkiest zich rechtstreeks tot de preventieadviseur te richten, zal deze dezelfde rol vervullen als de vertrouwenspersoon.* Wanneer in dat geval, een werknemer een beroep op hem doet, zal hij dus ook eerst pogen de partijen te verzoenen.

Wanneer de verzoeningspoging mislukt, zal de preventieadviseur kennis krijgen van de met redenen omklede klacht. Een met redenen omklede klacht kan omschreven worden als een klacht onder de vorm van een ondertekende verklaring, waarbij degene die meent het slachtoffer te zijn van feiten van grensoverschrijdend gedrag op het werk, aangeeft op welke feitelijke elementen hij zijn klacht steunt. *De preventieadviseur zal op grond van die klacht voorstellen doen om een oplossing te vinden* zodat er een einde kan worden gesteld aan de feiten. In dat verband kan hij de betrokken partijen en de

getuigen ondervragen en aan de werkgever voorstellen om bepaalde maatregelen te nemen. De werkgever kan de aldus voorgestelde maatregelen treffen of eventueel andere maatregelen treffen die een oplossing bieden voor het gestelde probleem. De werkgever is er immers toe gehouden de geschikte maatregelen te nemen, wanneer de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hem ter kennis worden gebracht.

Indien de feiten van grensoverschrijdend gedrag op het werk doorgaan na de inwerkingtreding van de maatregelen of indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen, wendt de preventieadviseur zich, in overleg met het slachtoffer, tot de medische inspectie.

De medische inspectie kan optreden wanneer zij gevat wordt door de preventieadviseur, maar zij kan ook rechtstreeks op verzoek van het slachtoffer optreden. *De inspectie kan bemiddelend optreden, maatregelen voorschrijven en indien zij vaststelt dat bepaalde maatregelen niet worden getroffen eventueel een proces-verbaal opstellen dat wordt doorgezonden naar de arbeidsauditeur.*

Niets belet dat de werknemer zich rechtstreeks richt tot de bevoegde rechtbank. In dat geval zal hij het evenwel moeilijker hebben om het begin van bewijs van de feiten van grensoverschrijdend gedrag op het werk te leveren.

Interne procedure door tussenkomst van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

De procedure bij de preventieadviseur kan ook aangevat worden op initiatief van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer kan naar aanleiding van om het even welk onderzoek betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers vaststellen dat de gezondheidstoestand van de werknemer is aangetast ingevolge grensoverschrijdend gedrag. Deze arbeidsgeneesheer heeft dan de verplichting de werknemer te informeren over de mogelijkheid zich te wenden tot de bevoegde preventieadviseur of vertrouwenspersoon. Daarnaast mag hij ook zelf, mits het akkoord van de betrokken werknemer werd bekomen, de bevoegde preventieadviseur informeren, indien hij de mening is toegedaan dat deze niet in staat is dit zelf te doen.

Interne procedure ingeval van feiten gepleegd door derden

De werkgever heeft niet alleen de verplichting de werknemers te beschermen tegen vormen van geweld gepleegd door andere werknemers, maar ook tegen deze gepleegd door personen die vreemd zijn aan het bedrijf. Om deze bescherming mogelijk te maken moeten de feiten die zich hebben voorgedaan in kaart worden gebracht. *Daarom moet de werkgever in de ondernemingen waarin de werknemers in contact komen met het publiek, systematisch de verklaring noteren van de werknemers die menen het slachtoffer te zijn van feiten van grensoverschrijdend gedrag die extern zijn aan de onderneming.* Deze verklaringen worden opgenomen in een register over feiten van geweld op het werk. De werkgever *dient deze verklaringen mee te delen aan de bevoegde preventieadviseur,* zodat deze voorstellen kan doen opdat er een einde zou komen aan deze feiten.

Indien de werkgever deze verklaringen niet zou meedelen aan de preventieadviseur, kan deze toch tussenkomen, daar de werknemer ook nog altijd rechtstreeks een beroep kan doen op deze preventieadviseur.

Procedures voor de rechtbanken

Deze procedures kunnen niet alleen door de werknemers worden ingesteld, maar ook door de werkgever en door derden. Zij kunnen betrekking hebben op strafvervolgning, een vordering in burgerlijke aansprakelijkheid met het doel schadevergoeding te bekomen en op een bevel van de rechter om de feiten stop te zetten.

Personen die de rechtsvordering kunnen instellen

De rechtsvordering in strafzaken wordt gewoonlijk ingesteld door het openbaar ministerie, in casu de arbeidsauditeur. Vervolging op strafrechtelijk vlak is echter eveneens mogelijk wanneer het slachtoffer zich burgerlijke partij stelt bij de onderzoeksrechter of wanneer hij de dader rechtstreeks dagvaardt voor de correctionele rechtbank. Een burgerlijke vordering kan steeds ingesteld worden door het slachtoffer zelf.

Ook de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, zoals het ACV, het ABVV en de ACLVB, de CCOD, de ACOD en de VSOA, kunnen in rechte treden ter verdediging van de rechten van de personen op wie de wetgeving van toepassing is. Deze organisaties kunnen in rechte treden in de plaats van het slachtoffer, een eigen belang aanvoeren of het slachtoffer bijstaan wanneer hij in rechte treedt.

Wat nieuw is ten overstaan van vroegere reglementeringen, is dat voortaan ook instellingen van openbaar nut en verenigingen zonder winstoogmerk een rechtsvordering ter verdediging van slachtoffers kunnen instellen. Deze mogelijkheid is echter afhankelijk van de naleving van de volgende voorwaarden:

- de vereniging of instelling heeft ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid op de dag waarop de vordering wordt ingesteld;
- de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk doen afbreuk aan wat zij statutair nastreven;
- het slachtoffer moet steeds zijn akkoord hebben gegeven.

De bewijslast

Ieder die een belang kan aantonen, bijvoorbeeld de werknemer, moet voor de rechter feiten aanvoeren die het bestaan van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kunnen doen vermoeden. *Op dat ogenblik moet de verweerder (werknemer, werkgever, derde) aantonen en er aldus het bewijs van leveren dat er zich geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben voorgedaan.*

De verdeling of omkering van de bewijslast is niet van toepassing op de strafrechtspleging waarin de verweerder vermoed wordt onschuldig te zijn, zodat de bewijslast in de eerste plaats ligt bij het openbaar ministerie of de burgerlijke partij. Zij doet evenmin afbreuk aan andere gunstigere wetsbepalingen inzake de bewijslast, zoals deze vastgesteld in het kader van de bescherming van de werknemers tegen ontslag.

De bescherming tegen ontslag

De ontslagbescherming heeft tot doel er voor te zorgen dat de procedures met een zekere sereniteit kunnen verlopen. Ze laat toe dat het slachtoffer de toestand waarin hij zich bevindt durft ter sprake brengen zonder represailles te moeten vrezen op het vlak van zijn beroepsloopbaan.

De beschermde personen

De bescherming geldt voor de volgende personen:

- de werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend (bij de vertrouwenspersoon, de preventieadviseur of de medische inspectie);
- de werknemer voor wie de medische inspectie is tussengekomen (bijvoorbeeld omdat een vakorganisatie een klacht bij de inspectie heeft ingediend of omdat de inspectie optreedt op vraag van de arbeidsauditeur bij wie de klacht werd ingediend);
- de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld door de hierboven aangehaalde organisaties;
- de werknemers die optreden als getuigen in geschillen waartoe de toepassing van de bepalingen betreffende het geweld, de pesterijen en het ongewenst seksueel gedrag op het werk aanleiding kunnen geven.

Aard en duur van de bescherming

De werkgever mag de arbeidsverhouding niet beëindigen, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring. De werkgever zal het bewijs moeten leveren dat het ontslag of de wijziging van de arbeidsvoorwaarden niets te maken hebben met de klacht, de rechtsvordering of het afleggen van de getuigenverklaring tijdens de periode waarvoor de bescherming geldt.

Het gaat om de volgende periodes:

- 12 maanden die volgen op het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring;

- de periode vanaf de instelling van de rechtsvordering tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

Rekening houdend met het feit dat de bescherming begint te lopen vanaf het indienen van de met redenen omklede klacht brengt de preventieadviseur de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer de bescherming geniet.

Procedures

De werknemer moet de reïntegratie vragen

Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de voormelde bepalingen kan de werknemer of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten verzoeken hem opnieuw in de onderneming op te nemen onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven.

De werkgever kan op twee manieren reageren op dit verzoek:

- de werknemer opnieuw integreren: dan moet hij het gederfde loon betalen alsmede de sociale zekerheidsbijdragen op dat loon storten;
- de werknemer niet opnieuw integreren of hem integreren onder andere voorwaarden dan deze die bestonden vóór de feiten die aanleiding hebben gegeven tot de klacht. In dat geval moet hij aan de werknemer een schadevergoeding betalen die gelijk is aan ofwel het bruto-loon voor zes maanden ofwel de werkelijk geleden schade, waarvan de omvang moet bewezen worden door de werknemer. Deze schadevergoeding is

slechts verplicht indien de rechter heeft geoordeeld dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden is gebeurd om redenen die betrekking hebben op de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring.

De werknemer moet geen reïntegratie vragen

De werkgever moet de hierboven vermelde schadevergoeding betalen, zonder dat de werknemer zijn reïntegratie moet vragen in de volgende gevallen:

- wanneer het bevoegde rechtscollege de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag bewezen acht;
- wanneer de werknemer zelf de arbeidsovereenkomst verbreekt omdat de werkgever bijvoorbeeld eenzijdig de arbeidsvoorwaarden wijzigt om redenen die verband houden met de klacht of de rechtsvordering, wat voor de werknemer een reden is om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken van de termijn te verbreken;
- wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden en de rechtbank deze dringende reden niet heeft aanvaard en ze bovendien in strijd acht met het feit dat het ontslag slechts mag gegeven worden om redenen die vreemd zijn aan de klacht of de rechtsvordering.

Godelieve Ponnet

FOD Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg